

## **Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong**

**Muhammad Reza Aulia<sup>1</sup>, Mawaddah Putri Arisma Siregar<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Agribisnis, Universitas Teuku Umar, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Agroteknologi, Universitas Teuku Umar, Indonesia  
muhammadrezaaulia@utu.ac.id<sup>1</sup>, mawaddahputriarisma@utu.ac.id<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The lack of motivation that employees have in carrying out work responsibilities often results in poor performance for the company. The service aims to increase the motivation of PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) so that employees who have high motivation are formed, so that there is an increase in performance. The method of implementing this service is carried out in several activities, namely a survey to determine the location of the service, preparing materials and conducting training. Then 4 gardens were chosen as the location of the dedication, namely: Baslam, Bekiun, Gohor Lama and Padang Brahrang. The team implementing the community service activities is a lecturer at the Faculty of Agriculture, University of Teuku Umar. The dedication team provides material that fosters motivation such as explanations on how to become employees with integrity, creative and innovative professionals. Furthermore, the stage of sharing experiences or question and answer discussion is carried out. The results of this community service can be concluded that employees need motivation. It is hoped that the company pays attention to the form of motivation given to employees, for example giving rewards, if employees are motivated then performance will improve. High work motivation will create employees who are swift in carrying out tasks.*

### **Kata Kunci:**

Motivasi  
Kinerja karyawan  
PT. Langkat Nusantara Kepong

### **Abstrak**

Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerja sering kali menyebabkan kinerja yang buruk bagi perusahaan. Pengabdian bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) sehingga terbentuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu survei untuk menentukan lokasi pengabdian, menyiapkan materi dan pelaksanaan pelatihan. Kemudian dipilih 4 kebun yang menjadi lokasi pengabdian, yakni: Baslam, Bekiun, Gohor Lama dan Padang Brahrang. Tim pengabdian memberikan materi yang menumbuhkan motivasi seperti penjelasan mengenai bagaimana menjadi karyawan yang berintegritas, profesional kreatif dan inovatif. Selanjutnya dilakukan tahap berbagi pengalaman atau pun diskusi tanya jawab. Hasil pengabdian masyarakat ini dapat disimpulkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi. Diharapkan pihak perusahaan memperhatikan bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, misalnya pemberian reward, apabila karyawan termotivasi maka kinerja akan meningkatkan. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan karyawan yang sigap dalam mengerjakan tugas.

### **Corresponding Author:**

Muhammad Reza Aulia  
Fakultas Pertanian  
Universitas Teuku Umar

## 1. PENDAHULUAN

### Analisis Situasi Permasalahan

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Aulia, 2018, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif dan kreatif dalam bekerja. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Aulia et al., 2021).

PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kebun kelapa sawit dan memiliki karyawan yang bekerja dengan berbagai latar belakang dan keterampilan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT LNK agar dapat mengoptimalkan potensi mereka dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Zulham et al., 2023).

Pelaksanaan kebijakan dan kegiatan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan dapat berdampak positif maupun negatif pada perusahaan, dan menciptakan kondisi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini selanjutnya dapat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam menjalankan berbagai aktivitas yang terkait dengan lingkup kerja perusahaan. Oleh karena itu, memberikan perhatian yang tepat terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara optimal.

PT. LNK menerapkan sistem barcode di semua level karyawan, seperti asisten, juru hitung buah/mandor lapangan, Senior Manager/Manajer, Pegawai Kantor, dan Staf Lapangan yang digunakan untuk data kehadiran dan jumlah buah (Zulham et al., 2022). Di dalam buah menghitung data di lapangan, karyawan dapat memberikan informasi di berupa tanggal dan waktu panen, jenis buah, nama pemanen, dan lokasi pemanen melalui sistem barcode. Kemudian, data yang telah diperoleh akan dikirim ke pusat data ke diolah menjadi distribusi upah bagi karyawan. Selanjutnya dilakukan pengambilan data absensi pegawai di berupa nama pegawai yang hadir, tanggal dan waktu, jenis pekerjaan/pemuatan akun karyawan, dan bidang pada sistem kode batang. Selanjutnya data dikirim ke data pusat untuk diolah menjadi slip gaji atau pembagian upah (Zulham, 2022). Semenjak sistem ini digunakan motivasi karyawan sangat beragam.

Organisasi dan karyawan saling membutuhkan untuk mencapai keberhasilan bersama. Karyawan yang mampu menghasilkan kemajuan bagi organisasi akan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan yang dicapai merupakan pencapaian diri dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi, keberhasilan karyawan merupakan jalan menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Sebagai satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, dan karya, karyawan merupakan investasi utama bagi organisasi. Kehadirannya sebagai unsur utama bahkan menjadi faktor penentu atas kesuksesan organisasi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Junaidi et al., 2023). Namun, upaya pengembangan sumber daya manusia tidak cukup tanpa pengarahan yang terstruktur dan efektif. Organisasi harus berupaya menggerakkan semua karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Seiring dengan upaya tersebut, telah dilaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) pada tanggal 4-8 April 2022 di PT LNK untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dan menyesuaikan sistem perusahaan dengan kebutuhan mereka. Dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diharapkan dapat memberikan solusi untuk karyawan dan perusahaan. Adapun solusi yang akan dicapai dalam kegiatan ini adalah motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja.

### Pengertian Motivasi

Menurut Pangewa (2004) motivasi merupakan awal mula dari munculnya perilaku manusia, ada beberapa istilah yang digunakan untuk mengenalkan maksud dari motivasi yakni motif, kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Motivasi adalah dorongan seseorang melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu, jika berhasil maka akan memenuhi kebutuhan (Munandar, 2010).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori hubungan antara imbalan dan prestasi karyawan, motivasi mereka dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Sementara itu, faktor eksternal terdiri dari jenis dan

sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan, sistem imbalan, dan cara penerapannya. Kedua kelompok faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan tingkat motivasi yang tinggi.

Motivasi karyawan didasarkan pada dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (Manning & Curtis, 2019). Faktor intrinsik meliputi pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian. Sementara faktor ekstrinsik meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja. Faktor intrinsik dapat memberikan tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, sedangkan faktor ekstrinsik dapat menimbulkan ketidakpuasan jika tidak memenuhi harapan karyawan.

#### **Cara Meningkatkan Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2010), ada dua strategi utama yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja timnya, yaitu:

- a. Menerapkan tekanan dengan memaksa atau mengancam karyawan untuk bekerja keras, yang pada akhirnya dapat memaksa mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sebagai contoh, seorang atasan dapat meminta bawahannya untuk selalu hadir tepat waktu dan bekerja dengan tekun selama jam kerja, dan mengancam akan memberikan sanksi kepada mereka yang terlambat atau tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b. Menetapkan tujuan yang bermakna bersama-sama dengan karyawan, di mana mereka memiliki tujuan yang dapat dicapai melalui pencapaian prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mencicil rumahnya selama lima tahun dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih keras jika perusahaan memberikan kebijakan yang memungkinkan hal tersebut dilakukan tanpa memberatkan beban keuangan mereka.

#### **Kinerja**

Pada tingkat organisasi, kinerja terdiri dari kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Kinerja perorangan merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di organisasi tersebut, sedangkan kinerja organisasi merujuk pada tingkat pencapaian organisasi secara keseluruhan terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Aulia, 2023).

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik organisasi pemerintah maupun swasta dengan berbagai ukuran, membutuhkan partisipasi aktif dari individu atau kelompok yang bertindak sebagai pelaku. Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil dicapai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi. (Aulia, 2020).

Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk mengukur kinerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka (Suwandana & Dwipayanti, 2021). Dengan begitu, organisasi dapat menentukan tindakan perbaikan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Kerangka Pemecahan Masalah**

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan untuk membantu secara sosial dengan cara memberikan pendidikan atau penyuluhan kepada karyawan PT. LNK. Tujuan dari kegiatan penyuluhan ini adalah untuk memberikan kontribusi moral dan sosial, sehingga dapat mengubah pola pikir kerja setiap individu atau staf dan karyawan menjadi lebih baik, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara positif. Dengan demikian, pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan dan karyawan.

### **Realisasi Pemecahan Masalah**

Demi kelancaran Kegiatan Pengabdian Masyarakat (PKM) ini kami berkunjung untuk melakukan pembinaan secara bergantian dari mulai Kebun Padang Brahrang, Bekiun, Gohor Lama dan Basilam. Kegiatan ini menggunakan metode penyuluhan dan tidak hanya berhenti sampai di situ saja, berikutnya ada evaluasi dan monitoring.

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan melaksanakan serangkaian kegiatan, yaitu:

1. Survei kepuasan karyawan. Survei ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi motivasi karyawan di PT LNK dan juga untuk mendapatkan informasi tentang strategi motivasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan motivasi. Pelatihan motivasi diselenggarakan untuk membantu karyawan memahami pentingnya motivasi dan cara meningkatkan motivasi dalam pekerjaan mereka. Pelatihan ini mencakup topik-topik seperti cara mengatasi stres, pengembangan diri, dan manajemen waktu.
3. Pemberian penghargaan dan pengakuan. Pemberian penghargaan dan pengakuan dapat menjadi salah satu bentuk motivasi yang paling efektif. Oleh karena itu, PT LNK memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berkinerja baik dalam pekerjaan mereka.

**Khalayak Sasaran**

Sasaran dalam pengabdian ini adalah karyawan yang bekerja di PT LNK

**Tempat dan Waktu**

Kegiatan ini dilakukan di Kebun Padang Brahrang, Bekiun, Gohor Lama dan Basilam pada tanggal 4 - 8 April 2022.

**Metode Kegiatan**

Metode kegiatan ini berupa pemaparan materi/presentasi tentang motivasi, profesionalitas dan integritas karyawan. Berikut ini adalah tahapan yang dilakukan :

**1. Tahap Persiapan**

Langkah persiapan yang dilakukan mencakup:

- a. Survei awal, dimana beberapa kebun milik PT LNK dianalisis untuk menentukan lokasi pengabdian.
- b. Penetapan lokasi dan sasaran, yang dilakukan setelah survei untuk menentukan tempat dan tujuan peserta kegiatan.
- c. Penyusunan materi yang mencakup pembuatan slide dan makalah untuk kegiatan pelatihan tentang motivasi, profesionalisme, dan integritas karyawan.

**2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan**

Tahap pelaksanaan ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya motivasi, profesionalitas, dan integritas karyawan dalam konteks sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan inovatif. Tahap ini juga bertujuan untuk mengembangkan motivasi kerja karyawan. Tahap pelaksanaan ini akan meliputi penjelasan-penjelasan yang terperinci tentang konsep-konsep tersebut. Setelah penjelasan diberikan, tahap sharing pengalaman atau diskusi tanya jawab akan dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengalaman mereka dan juga untuk bertanya tentang topik yang telah dibahas. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat memahami dan menerapkan konsep-konsep tersebut dengan lebih baik dalam lingkungan kerja mereka.

**3. PEMBAHASAN**

Hasil dari pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa survei kepuasan karyawan sangat penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang memengaruhi motivasi karyawan di PT LNK. Dalam survei tersebut, ditemukan bahwa gaji, peluang karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan adalah faktor-faktor penting yang memengaruhi motivasi karyawan.

Selain itu, pelatihan motivasi yang diselenggarakan berhasil membantu karyawan memahami pentingnya motivasi dan cara meningkatkan motivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dan kreatif dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi dan juga kinerja (Aulia, 2021). Dengan adanya dorongan maka karyawan lebih giat dalam belajar sehingga meningkatkan kompetensi dan bersemangan sehingga meningkatkan kinerja.

Pemberian penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berkinerja baik juga berhasil meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja.

Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT LNK telah memberikan hasil yang positif. Survei kepuasan karyawan, pelatihan motivasi, dan pemberian penghargaan dan pengakuan adalah beberapa strategi motivasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola motivasi karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT LNK dapat mengadopsi strategi motivasi yang telah berhasil dalam pengabdian kepada masyarakat ini dan memastikan bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik. Dengan melakukan hal tersebut, PT LNK dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan kinerja perusahaan, dan memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat sekitar.

Dalam mengimplementasikan strategi motivasi, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan oleh karena itu, strategi motivasi yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus memantau dan mengevaluasi strategi motivasi yang telah digunakan untuk memastikan bahwa strategi tersebut efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja perusahaan.

Pengabdian kepada masyarakat ini juga memberikan manfaat bagi karyawan di PT LNK. Karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru tentang motivasi dan cara meningkatkan motivasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan juga merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Wibisono, 2019).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

##### 4.1 Kesimpulan

Dalam konteks organisasi, terdapat keterkaitan antara kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi. Baik organisasi pemerintah maupun swasta, besar atau kecil, memerlukan orang-orang yang aktif berperan sebagai pelaku dalam menjalankan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil dicapai dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT LNK memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan. PT LNK dapat mengadopsi strategi motivasi yang telah berhasil dalam pengabdian kepada masyarakat ini dan memastikan bahwa komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

##### 4.2 Saran/Rekomendasi

1. Harapannya, para pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasi mereka. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi kerja yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif. Selain itu, pelatihan atau sosialisasi yang membahas tugas dan fungsi kerja karyawan perlu diadakan oleh pimpinan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka.
2. Diperlukan evaluasi untuk menilai seberapa besar motivasi kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

#### REFERENSI

- Aulia, M. R. (2018). Pengaruh kompetensi kewirausahaan terhadap kinerja usaha kedai kopi skala mikro dan kecil di kota Bogor (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Adnan, I. M., Syahfitri, T., & Ridwan, M. (2023). Tanggung Jawab Penjamin Pada Kredit Macet Dalam Sistem Borgtocht Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 30(1), 159–177.
- Aulia, M. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Kedai Kopi Skala Mikro Dan Kecil Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3).  
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.479>
- Aulia, M. R. (2023). *DIGITAL COMPETENCIES AND EXPERIENCE IN PARTNERSHIP PROGRAM ON SMES PERFORMANCE*. 02(7), 1416–1425.
- Aulia, M. R., Saragi, C. P., & Simbolon, R. (2021). The Effect of Entrepreneurial Characteristics on Entrepreneurial Competence and Entrepreneurial Competence on Business Performance of Micro and Small-Scale Coffee Shops in Bogor. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, 4(1), 37–48.  
<https://doi.org/10.54268/baskara.4.1.37-48>
- Junaidi, Lubis, Z., Effendi, I., Aulia, M. R., & Utami, M. P. (2023). *STRATEGY ENHANCEMENT PERFORMANCE MSMEs THROUGH PTPN III PARTNERSHIP PROGRAM*. 4(2), 438–445.
- Manning, G., & Curtis, K. (2019). *The art of leadership*. ghnet.guelphhumber.ca.
- Muannif, R. (2017). FATWA MUI DITINJAU DARI PERSPEKTIF TEORI POSITIVISME HUKUM. *VERITAS Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, 3(1), 91–129.
- Reza Aulia, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Kedai Kopi Skala Mikro dan Kecil Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Medan*.
- Ridwan, M. (2022). Hukum Islam antara Positivisme dan Idealisme. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 147–154.
- Ridwan, M., Adnan, I. M., & Susanto, B. F. (2021). Workshop Penulisan PTK dan Teknik Submit Artikel Jurnal untuk Guru SD Se-Inhil. *TRIMAS: Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 39–44.
- Suhairi, B., Salim, A., & Ridwan, M. (2022). Pluralisme dalam Perspektif Pemikiran Gus Dur. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 2(3), 155–163.
- Suwandana, A., & Dwipayanti, D. (2021). The Effect of Participatory Leadership Styles and Organizational Culture on Employee Performance With Employee Engagement as an Intervening Variables (Study at Bali Royal Hospital Denpasar). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 412.  
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.41608>
- Umam, H., El-Ghezwa, K., Ridwan, M., Wardoyo, S., Dhulmi, N., Aulia, P., Rizki, D. P., & HumairahFahrani, S. S. (2014). *MAROKO, Negeri Eksotis di Ujung Barat Dunia Islam*. Jentera Pustaka.

- Wibisono, H. S. J. (2019). Brand Image , Customer Satisfaction Dan Customer Loyalty Jariangn Supermarket Superindo Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 13(1), 27–34. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.13.1.27>
- Zulham, Lubis, Z., Zarlis, M., Aryza, S., & Aulia, M. R. (2022). The Effect of barcode system on efficiency and effectiveness of agribusiness management in oil palm company. *International Journal of Chemical and Biochemical Sciences*, 22, 159–163.
- Zulham, Lubis, Z., Zarlis, M., & Aulia, M. R. (2023). Performance Analysis of Oil Palm Companies Based on Barcode System through Fit Viability Approach: Long Work as A Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(1), 40–52. <https://doi.org/10.34306/att.v5i1.288>